

**TESIS**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
PEKERJA *SHIFT* BAGIAN PRODUKSI  
DI PT. CAHAYA ANUGERAH SENTOSA  
MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh**

**HERLIN MANGA LAMBO  
K012191061**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
PEKERJA *SHIFT* BAGIAN PRODUKSI  
DI PT. CAHAYA ANUGERAH SENTOSA  
MAKASSAR**

**Tesis**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

**Program Studi  
Kesehatan Masyarakat**

Disusun dan diajukan oleh

**HERLIN MANGA LAMBO**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDIN  
MAKASSAR  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA  
SHIFT BAGIAN PRODUKSI DI PT. CAHAYA ANUGERAH SENTOSA  
MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh**

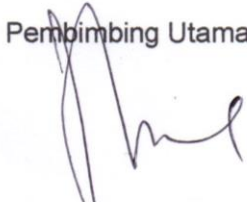
**HERLIN MANGA LAMBO  
K012191061**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 04 Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


**Menyetujui,**

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,


  
Prof. dr. Rafael Djajakusli, MOH  
NIP. 130 369 531

  
Dr. dr. Masyitha Muis, MS  
NIP. 19690901 199903 2 002

  
Dekan Fakultas  
Kesehatan Masyarakat

  
Ketua Program Studi S2  
Kesehatan Masyarakat

  
Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med.Ed  
NIP. 19670617 199903 1 001

  
Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH.  
NIP. 19590605 198601 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlin Manga Lambo  
NIM : K012191061  
Program studi : Kesehatan Masyarakat  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahawa karya tulissan saya berjudul :

### **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA SHIFT BAGIAN PRODUKSI DI PT. CAHAYA ANUGERAH SENTOSA MAKASSAR**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Agustus 2021.

Yang menyatakan



*Herlin*

Herlin Manga Lambo

## **PRAKATA**

Dengan segala rasa syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa menjadi penolong serta membimbing kehidupan penulis dan atas kasih dan anugerah-Nya tesis yang menjadi syarat akhir untuk mencapai gelar Master Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UNHAS dapat diselesaikan.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis banyak menghadapi rintangan, namun karena kasih dan pertolongan Tuhan Yang Maha Esa serta bantuan dari berbagai pihak, tesis ini bisa terselesaikan. Dengan rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. dr. Rafael Djajakusli, MOH selaku ketua komisi penasehat, yang telah membimbing, dan dengan penuh kesabaran senantiasa memberikan arahan serta motivasi dalam proses penyusunan tesis ini.
2. Dr. dr. Masyita Muis, MS. selaku anggota komisi penasehat yang telah membimbing, serta memberikan arahan dan motivasi dalam proses penyusunan tesis ini.
3. Dr. Atjo Wahyu, SKM, M. Kes selaku penguji yang selalu memberikan saran dan masukan dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Apik Indarty Moedjiono, SKM., M. Si, selaku penguji yang selalu memberikan saran serta masukan dalam penyusunan tesis ini.
5. Prof. Dr. Darmawansyah, SE., M. Si, selaku penguji yang selalu memberikan saran serta masukan dalam penyusunan tesis ini.

6. Dr. Masni, Apt, MSPH, selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
7. Dr. Aminuddin Syam, SKM., M. Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
8. Bpk. Andi Marjuni selaku SHE serta seluruh karyawan PT. Cahaya Anugerah Sentosa Makassar, yang bersedia menjadi responden penelitian ini.
9. Staf administrasi dan mahasiswa prodi magister kesehatan masyarakat peminatan K3 angkatan 2019, serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
10. Kepada Ibunda tercinta serta keluarga yang telah memberikan dukungannya dalam proses penyusunan tesis ini.
11. Ibu dr. Aminah AS, M. Kes, selaku kepala Balai Besar Pengembangan K3 Makassar serta seluruh tim BBPK3 Makassar, atas pengertiannya selama proses penyusunan tesis ini.

Menyadari akan ketidaksempurnaan tesis ini, penulis berharap kritikan dan saran, yang dapat menjadi masukan untuk penulisan tesis berikutnya.

Makassar, Juli 2021

Penulis

## ABSTRAK

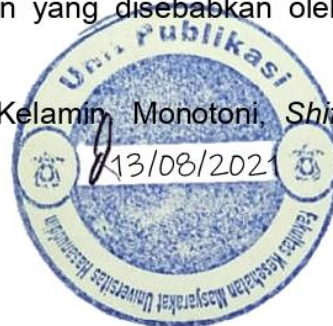
**HERLIN MANGA LAMBO.** *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Makassar.* (Dibimbing oleh **Rafael Djajakusli** dan **Masyitha Muis**).

Produktivitas didefinisikan sebagai prestasi pekerja dalam bekerja berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja shift berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, monoton, shift kerja dan kualitas tidur sebagai variabel *konfounding* di PT. Cahaya Anugerah Sentosa.

Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Jumlah responden sebanyak 49 orang yang dipilih dari 73 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online*. Analisis data bivariat menggunakan *fisher exact test* dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda dengan model faktor risiko.

Hasil analisis bivariat diperoleh stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas ( $p=0.001$ ), berdasarkan pekerja yang berumur tua ( $p=0.004$ ), jenis kelamin perempuan ( $p=0.001$ ), masa kerja lama ( $p=0.018$ ), kondisi monoton ( $p=0.006$ ), *shift* kerja buruk ( $p=0.008$ ) dan kualitas tidur buruk ( $p=0.003$ ). Hasil analisis multivariat menunjukkan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas ( $p=0.001$  dan  $\text{Exp (B)} = 11,55$ ) dengan jenis kelamin dan monoton sebagai variabel *konfounding*. Saran untuk perusahaan, memberikan insentif kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas prestasi yang dicapai untuk menambah motivasi pekerja agar lebih semangat, pekerja perempuan tidak dipekerjakan pada *shift* malam, serta mengatur ulang lama kerja dan memprogramkan serta mengalokasikan waktu bagi pekerja melakukan gerakan fisik untuk mengurangi kekakuan otot dan perasaan bosan yang disebabkan oleh aktivitas kerja yang monoton.

**Kata kunci:** Produktivitas, Stres Kerja, Jenis Kelamin, Monoton, *Shift* Kerja.



## ABSTRACT

**HERLIN MANGA LAMBO.** *The Effect Of Work Stress On The Shift Worker's Productivity In Production Departement At PT. Cahaya Anugerah Sentosa Makassar* (Supervised by **Rafael Djajakusli** dan **Masyitha Muis**).

Productivity can be defined as the worker's performance in terms of quantity, quality and timeliness. There are several factors that can affect productivity, one of which is work stress. This study aims to determine the effect of work stress on the productivity of shift workers based on age, gender, length of service, monotony, shift work and sleep quality as konfounding variables at PT. Cahaya Anugerah Sentosa.

This study was an analytic observational study with a cross sectional design. The number of respondents was 49 people who were selected from 73 respondents using purposive sampling technique. Data were obtained using a questionnaire that was distributed online. Bivariate data analysis used fisher exact test and multivariate analysis used multiple logistic regression with risk factor model.

The results of the bivariate data analysis, it was found that the works stress had an effect on worker productivity ( $p=0.001$ ), based on older workers ( $p = 0.004$ ), based on sex of women ( $p=0.001$ ), based on long working tenure ( $p=0.018$ ), based on monotonous condition ( $p=0.006$ ), based on the poor shift work ( $p=0.008$ ) and based on poor sleep quality ( $p=0.003$ ). The results of multivariate analysis showed that there was an effect of work stress on productivity ( $p=0.001$  and  $\text{Exp (B)} = 11.55$ ) with gender and monotony as konfounding variables. Suggestions for the company are to provide incentives to its workforce as a reward for the achievements achieved to increase the motivation of workers to be more enthusiastic, woman workers are not employed on the night shift and rearrange work hours for shift workers and programming and allocating time for workers to perform physical movements for reduce muscle stiffness and feelings of boredom caused by monotonous work activities caused by monotonous work activities.

**Keywords:** Productivity, Work Stress, Gender, Monotony, Work Shift





## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Tinjauan Umum Tentang Produktivitas Kerja .....	9
B. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja .....	11
C. Tinjauan Umum Tentang Jenis Kelamin .....	18
D. Tinjauan Umum Tentang Umur .....	19
E. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja .....	20

F. Tinjauan Umum Tentang Monotoni .....	20
G. Tinjauan Umum Tentang <i>Shift</i> Kerja .....	23
H. Tinjauan Umum Tentang Kualitas Tidur .....	28
I. Sintesa Penelitian .....	32
J. Kerangka Teori .....	36
K. Kerangka Konsep .....	37
L. Hipotesis Penelitian .....	38
M. Definisi Operasiona .....	39
<b>BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Etika Penelitian .....	47
E. Pengumpulan Data .....	48
F. Pengelolaan dan Penyajian Data .....	49
G. Analisis Data .....	49
H. Kontrol Kualitas .....	50
I. Alur Penelitian .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Lokasi .....	58
B. Hasil Penelitian .....	59
1. Analisis Univariat .....	59
2. Analisis Bivariat .....	65

3. Analisis Multivariat.....	71
C. Pembahasan .....	74
1. Pengaruh stres kerja dengan produktivitas.....	75
2. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan jenis kelamin .....	77
3. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan umur .....	79
4. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan masa kerja .....	80
5. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan aktivitas kerja monoton .....	82
6. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan <i>shift</i> kerja .....	84
7. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan kualitas tidur .....	87
D. Keterbatasan Penelitian .....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	90
A. Kesimpulan .....	90
. B. Saran .....	92

#### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sintesa Penelitian .....	32
Tabel 2. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	39
Tabel 3. Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Kuesioner .....	56
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	59
Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	60
Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	60
Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	61
Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	62
Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Monotoni Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	62
Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Shift Kerja Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	63
Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kualitas Tidur Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	64
Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah	

Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	64
Tabel 14. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021.....	65
Tabel 15. Pengaruh Stres kerja Terhadap Produktivitas Pekerja <i>Shift</i> Bagian Produksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	66
Tabel 16. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan Jenis Kelamin Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021.....	66
Tabel 17. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan Umur Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	67
Tabel 18. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan Masa Kerja Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021.....	68
Tabel 19. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan Monotoni Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	69
Tabel 20. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	70
Tabel 21. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Bagian Produksi Berdasarkan Kualitas Tidur Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	71
Tabel 22. Analisis Multivariat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Shift Dengan Uji Interaksi Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	72
Tabel 23. Analisis Multivariat Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas dengan Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Monotoni, Shift Kerja dan Kualitas Tidur Sebagai Variabel Konfonding Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021 .....	73
Tabel 24. Analisis Multivariat Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas dengan Jenis Kelamin dan Monotoni,	

Sebagai Variabel Konfounding Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Kota Makassar Tahun 2021.....	74
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori .....	36
Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian .....	37
Gambar 3. Alur Penelitian .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Persetujuan Informan
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Keterangan Cara Skoring PSQI
- Lampiran 4 : Hasil Analisis SPSS
- Lampiran 5 : Flow Diagram Pembuatan Kacang Di PT. Cahaya Anugerah Sentosa, Makassa
- Lampiran 6 : Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Rekomendasi Persetujuan Etik



# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Aset utama sebuah perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas, akan mampu berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

Kualitas tenaga kerja dapat diukur melalui produktivitas kerjanya yang dapat dilihat dari dimensi individu. Produktivitas individu adalah sikap mental yang berpandangan, bahwa kualitas kehidupan yang hari ini harus memiliki kualitas yang lebih baik dari kemarin, dan besok harus lebih daripada hari ini (Kusnendi, 2003). Produktivitas karyawan juga dapat dilihat dari pencapaian prestasi kerja karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi/perusahaan (Gaol, 2014)

Perusahaan/organisasi menginginkan produktivitas karyawannya selalu baik bahkan meningkat, sehingga dapat mendukung produktivitas perusahaan/organisasi. Ketidakhadiran (*absenteeism*), kelelahan kerja serta kecelakaan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Ketidakhadiran (*absenteeism*) seseorang, dapat mempengaruhi produktivitas, karena jika tidak masuk kerja, maka produktivitas karyawan juga tidak ada. Menurut (Edwin, 2002), menyatakan bahwa absensi

merupakan suatu keadaan dimana karyawan tidak masuk kerja berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Sejalan dengan penelitian (Fitriana, 2014), menyatakan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Cahaya Anugerah Sentosa cukup tinggi, hal ini terlihat dari daftar hadir selama periode bulan Agustus – Oktober 2020, adalah: bulan Agustus 2020 sebanyak 14 orang, bulan September 2020 sebanyak 21 orang, dan pada bulan Oktober 2020 sebanyak 32 orang.

Adanya karyawan tidak masuk kerja juga akan menambah beban kerja kepada karyawan lain sehingga dapat menimbulkan kelelahan yang dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Dari data sekunder tentang kelelahan kerja terhadap 20 orang karyawan PT. Cahaya Anugerah Sentosa umumnya mengalami kelelahan kerja.

Kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kecelakaan kerja seperti terkena gunting dan pisau sering terjadi pada pekerja shift, sehingga dapat menghambat proses produksi. Menurut (Notoatmodjo, 2003), bahwa karyawan yang mengalami kelelahan karena waktu kerja yang berlebih dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan observasi awal, peneliti berasumsi bahwa *absenteeism*, kecelakaan dan kelelahan kerja yang terjadi di PT. Cahaya Anugerah Sentosa, dapat diakibatkan oleh stres yang dialami oleh pekerja *shift*.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kestabilan emosi, proses berpikir, bahkan dapat mengganggu kondisi kesehatan seseorang (Handoko, 2008). Jika stres terjadi di tempat kerja dan berlangsung lama dapat menyebabkan kerugian *financial* pada organisasi/perusahaan. Stres kerja menjadi masalah penting yang harus segera diatasi karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta produktivitas (Faliza, 2011). Menurut (Zuhroh et al., 2019) dan (Jemilohun et al., 2019) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas pekerja.

Stres kerja pada penelitian ini sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas sebagai variabel terikat. Jenis kelamin, umur, masa kerja, monoton, *shift* kerja dan kualitas tidur sebagai variabel konfonding.

Jenis kelamin menjadi salah satu penentu terhadap produktivitas seseorang. Produktivitas pekerja laki-laki umumnya memiliki produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja perempuan. Kondisi fisik tenaga kerja perempuan yang lemah dibandingkan dengan laki-laki, menggunakan perasaan saat bekerja serta faktor biologis yang mengharuskan untuk cuti melahirkan, cuti haid dan lain sebagainya, menjadi faktor-faktor yang dapat menyebabkan produktivitas perempuan lebih rendah. (Mahendra, 2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi produktivitas pekerja.

Usia dan masa kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Ela, 2020), mengemukakan bahwa masa kerja dan usia mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Amron & Imran, 2009), mengatakan bahwa pekerja yang berusia tua cenderung mengalami penurunan kemampuan fisik dan terbatas, sedangkan pekerja usia muda memiliki tenaga fisik yang masih kuat.

Menurut (Aprilyanti, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pekerja yang sudah bekerja lama, akan lebih berpengalaman menyelesaikan tugas dan pekerjaannya serta mampu meningkatkan kemampuan teknisnya yang mendukung produktivitasnya. Namun pekerja yang memiliki masa kerja yang lama juga akan merasakan bosan dan jenuh pada pekerjaannya jika tidak diatasi dengan baik yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

Dalam memproduksi kacang yang siap dikonsumsi, PT. Cahaya Anugerah Sentosa, secara garis besar memiliki tahapan-tahapan pekerjaan yang dimulai dari membuat adonan kacang, menggoreng kacang dan memasukkan kacang dalam kemasan. Aktivitas tersebut merupakan kegiatan berulang dan bersifat monoton yang dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan kerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan (Suma'mur, 2009).

Jenis pekerjaan monoton dapat menyebabkan kejenuhan kerja, akibat perasaan bosan yang dialami oleh pekerja. Penelitian ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh (Dunn & Williamson, 2011), menyebutkan bahwa rutinitas kerja yang monoton mempengaruhi performansi kerja pengemudi. Sejalan dengan tinjauan literatur yang dilakukan oleh (Leksono, 2014), menyebutkan bahwa monoton, kebosanan dalam bekerja dan penurunan kinerja karyawan memiliki keterkaitan satu sama lain.

Dalam memenuhi permintaan pasar, PT. Cahaya Anugerah Sentosa memberlakukan sistem kerja *shift*. Pola shift kerja yang diterapkan oleh PT. Cahaya Anugerah Sentosa untuk 4 (empat) hari kerja (Senin – Kamis) terbagi atas 2 jadwal kerja yaitu *shift* 1 dimulai jam 08.00–20.00 dan *shift* 2, jam 20.00–08.00 yang berlaku dari hari Senin–Rabu. Sedangkan pada hari Kamis, shift kerja 1 dimulai jam 08.00–16.00 dan shift kedua dimulai jam 16.00- 00.00 Wita.

Berkerja dengan sistem *shift* memiliki efek positif maupun negatif. Efek positifnya dapat mengoptimalkan sumber daya, memberikan lingkungan kerja sepi dan tenang saat *shift* malam serta waktu libur yang banyak. Dampak negatifnya dapat menurunkan kinerja, mempengaruhi keselamatan saat berkerja serta menimbulkan masalah kesehatan bagi pekerja.

(Otfiyantoa et al., 2018) dan (Juliawati, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa berkerja dengan sistem kerja *shift* dan stres kerja yang dialami oleh pekerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Kerja *shift* yang hanya dilakukan satu kali saja, dapat mengembalikan secara perlahan irama sikardian ke irama semula. Jika *shift* kerja dilakukan terus menerus dan menetap, tidak akan mengembalikan irama sikardian seperti semula (Kuswadi, 1997). Terganggunya *irama sikardian* dapat mengganggu pola tidur dan menimbulkan berbagai gejala gangguan kesehatan lainnya.

Kurangnya waktu tidur disertai dengan kualitas tidur buruk akan mempengaruhi produktivitas pekerja. Dekker *et al.*, (1996), menyatakan bahwa pekerja yang berkerja dengan sistem *shift*, kualitas tidur akan terganggu dibandingkan dengan pekerja yang aktivitas kerjanya hanya pada siang hari saja. Jika tidur pekerja kurang, akan menimbulkan kelelahan sehingga dapat mengganggu aktivitasnya sehari-hari, bahkan dapat mengalami insomnia serta dapat menimbulkan kecelakaan kerja akibat gangguan tidur (Amir, 2007).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, peneliti bermaksud melakukan penelitian terkait pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja *shift* bagian produksi di PT. Cahaya Anugerah Sentosa Makassar dengan jenis kelamin, umur, masa kerja, monoton, *shift* kerja dan kualitas tidur sebagai variabel kontrol.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja *shift* bagian produksi di PT. Cahaya Anugerah Sentosa dengan jenis

kelamin, umur, masa kerja, monoton, shift kerja dan kualitas tidur sebagai variabel kontrol.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja *shift* bagian produksi di PT. Cahaya Anugerah Sentosa, Makassar.

#### **2. Tujuan Khusus**

Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja *shift* bagian produksi berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, monoton, shift kerja dan kualitas tidur.

### **D. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat Ilmiah**

Untuk meningkatkan pemahaman akan pentingnya penanganan masalah stres kerja karena dapat menimbulkan masalah gangguan kesehatan serta keselamatan pekerja yang erat kaitannya dengan produktivitas.

#### **2. Manfaat Praktis**

Menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja *shift* pada bagian produksi di PT. Cahaya Anugerah Sentosa. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin dalam bidang

keselamatan dan kesehatan kerja, dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.

### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Sebagai acuan serta kajian yang diharapkan dapat menambah khasana ilmu serta sebagai bahan bacaan bagi peneliti berikutnya dimasa depan mengenai sumber pustaka pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Produktivitas

##### 1. Pengertian Produktivitas

(Gaol, 2014), mengemukakan bahwa produktivitas merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya. Tingginya produktivitas yang dimiliki oleh karyawan merupakan cerminan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta akan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Wartana, 2011), produktivitas merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang berasal dari tugas atau pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan menurut (Sunyoto, 2015), produktivitas adalah perbandingan pencapaian hasil dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dari pendapat beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas adalah efisiensi individu, mesin, pabrik, sistem, dalam mengubah *input* menjadi *output* yang berguna. Keluaran dapat berupa barang/jasa dan masukan meliputi pekerja, waktu dan keterampilan. Produktivitas sangat penting sebagai penentu efisiensi biaya.

Menurut (Simamora, 2004), terdapat beberapa faktor yang dijadikan sebagai indikator untuk mengukur produktivitas, yaitu:

- a. Kuantitas kerja, adalah pencapaian karyawan terhadap target/jumlah dengan membandingkan terhadap standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Kualitas kerja, berhubungan dengan mutu produk yang dihasilkan oleh pekerja, yang dikerjakan secara teknis yang dibandingkan dengan standar kualitas yang menjadi ketetapan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan penggunaan waktu yang efisien dalam menghasilkan suatu produk yang dilihat dari perbandingan hasil *output* dengan ketetapan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh, kondisi tenaga kerja itu sendiri, kondisi lingkungan kerja di perusahaan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti keterampilan yang harus dimiliki, jenjang pendidikan, sikap, kedisiplinan dan etika kerja, motivasi, status gizi dan kesehatan, jumlah penghasilan, lingkungan kerja, jaminan sosial, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, penguasaan teknologi dan lain-lain (Payaman, 2011).

Selain faktor-faktor tersebut diatas, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran pekerja. Produktivitas optimal tidak mungkin dicapai jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Tekanan tersebut dipengaruhi sejumlah *stressor* (Ahmed & Muhammad, 2013). (Rivai, 2011), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Secara garis besar Bartlett (1998) dalam (Lumban, 2016) menggolongkan stres ke dalam 3 pendekatan yaitu:

#### a) Stres Model Stimulus

Stres model stimulus merupakan situasi/kondisi yang dirasakan oleh seseorang yang begitu menekan, yang rangsangannya diterima secara langsung tanpa ada proses penilaian.

#### b) Stres Model Respon

Stres model respon merupakan perpaduan antara sumber dan hasil stres, dimana reaksi tubuh tidak terpisahkan dari sumber stress, dimana tubuh tidak akan bereaksi apapun bila tidak terdapat rangsangan. Dengan kata lain, stres respons sebagai reaksi fisik tubuh terhadap sumber stres/rangsangan yang dihadapinya.

#### c) Stres Model Transaksional

Stres transaksional merupakan stres yang sumbernya merupakan kondisi yang lebih dari kemampuan pikiran atau tubuh

seseorang saat menghadapi sumber stres. Ketika terdapat rangsangan, maka orang tersebut akan mendeteksi dengan memberikan *appraisal* (penilaian) dan berusaha untuk menanggulangnya. Karena tubuh dapat mendeteksi, maka tingkatan stres dapat berlanjut pada tingkatan yang lebih parah atau berkurang secara perlahan-lahan, yang ditentukan bagaimana orang tersebut berusaha mengatasi sumber stres yang ada.

Terdapat 2 jenis stres, yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah tingkat penyimpangan seseorang yang dapat berdampak pada fisik, kondisi psikis serta tingkah laku seseorang dari fungsi normal. Sedangkan *Eustress* adalah keadaan/kondisi stres yang dapat menggerakkan serta memberikan motivasi kepada seseorang untuk mencapai tujuannya, mengubah lingkungannya dan berhasil melewati tantangan hidupnya (Sopiah, 2008).

Stres yang diakibatkan karena pekerjaan adalah gangguan fisik dan emosional yang dialami oleh seseorang akibat terjadi ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya yang dimiliki, atau kebutuhan pekerja yang bersumber dari lingkungan tempat kerjanya. Stres kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (Mangkunegara, 2008) dan (Anggraeni et al., 2017)

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres memiliki pengaruh positif dan negatif pada pekerja. Pengaruh positifnya, dapat meningkatkan produktivitas, komitmen dan kepuasan

kerja. Sedangkan pengaruh negatifnya, gangguan kesehatan, gangguan psikologis, menurunnya semangat kerja, meningkatnya ketidakhadiran dan menurunnya produktivitas kerja.

## **2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut (Munandar, 2014), terdapat beberapa faktor yang memicu terjadinya stres antara lain:

### **a. Faktor intrinsik dalam Pekerjaan**

Faktor intrinsik dalam pekerjaan berupa kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti bising, kurangnya sistem pencahayaan, bau, debu, iklim kerja dan lain-lain berpotensi menimbulkan stres kerja. Selain itu stres kerja juga dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan, berupa:

- 1) **Beban kerja:** merupakan aktivitas kerja yang dilakukan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Tiap individu memiliki beban kerja yang berbeda. Jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan dapat memicu timbulnya stres bagi pekerja.
- 2) **Shift kerja:** jadwal *shift* yang tidak teratur, memicu terjadinya gangguan kesehatan pada pekerja sehingga terjadi ketidaksesuaian/ketidakseimbangan antara jadwal jam kerja dengan keadaan fisiologi tubuh (irama sirkadian tubuh berubah), kondisi psikologi individu serta kehidupan bermasyarakat. Selain itu, kerja *shift* dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja.

- 3) Jam kerja: umumnya waktu kerja adalah 8 jam per hari. Jika jam kerja yang diberlakukan padat dan tidak mampu diterima oleh karyawan akan memicu terjadinya stres kerja.
- 4) Rutinitas: Pekerjaan dengan gerakan berulang secara terus menerus (monoton), disertai postur kerja yang sulit atau sambil mengangkat/membawa beban akan menambah berat pekerjaan.
- 5) Kompleksitas pekerjaan: pekerjaan yang kompleks tingkat kesulitan dan kerumitan juga tinggi, sehingga jika pekerja tidak sanggup menyelesaikan pekerjaannya maka para pekerja dapat mengalami frustrasi dan stres. Semakin kompleks suatu pekerjaan, waktu untuk menyelesaikan semakin lama serta pekerja dituntut memiliki keahlian yang memadai.
- 6) Keterampilan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan: Ketika seseorang bekerja dan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya atau pekerja belum terampil, maka akan membebani pekerja sehingga dapat menimbulkan stres pada pekerja.

#### b. Peran Individu dalam Organisasi

Peran individu dalam perusahaan merupakan salah satu faktor pembangkit stres, melalui konflik peran dimana seorang pekerja mendapat tugas/peran ganda yang berbeda dan saling

bertentangan serta terjadi ketaksaan peran (ketidakmengertian akan tugas/pekerjaan yang diberikan).

c. Pengembangan karir

Ketidakpastian tentang jenjang pekerjaan, promosi berlebihan atau kurang, dapat memicu terjadinya stres.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang kurang harmonis dengan teman kerja dan atasan juga dapat menimbulkan stres. Namun sebaliknya jika tercipta relasi yang baik dengan atasan maupun dengan bawahan tingkat stres dapat dikurangi.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang kurang dapat berdampak pada suasana hati yang tidak nyaman serta akan mempengaruhi perilaku.

f. Tuntutan dari luar organisasi

Tuntutan lingkungan sosial dan tuntutan lingkungan pekerjaan akan dapat menimbulkan stres. Tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, krisis ekonomi, kesulitan keuangan dan lain-lain.

g. Menurut (Yenita, 2017) lingkungan kerja yang dapat menjadikan seseorang stres yaitu:

- 1) Faktor kimia yang mencakup debu, asap, awan atau kabut, cairan dan larutan

- 2) Faktor fisik akan meliputi suhu ekstrim, penerangan, kebisingan dan getaran, radiasi baik yang mengion maupun tidak mengion dan tekanan udara ekstrim.
- 3) Faktor psikologi termasuk hubungan antara sesama tenaga kerja, suasana kerja yang monoton, pemilihan pekerjaan yang tidak cocok.
- 4) Faktor biologi baik dari kelompok tumbuh-tumbuhan atau hewan.

### **3. Jenis Stres Kerja**

Pada umumnya gangguan stres terjadi lambat, kemunculannya tidak diketahui, dan seringkali tidak disadari. Terdapat 3 tingkatan stres yaitu: stres ringan, stres sedang dan stres berat. Stres ringan tidak menimbulkan efek kerusakan fisiologis yang bersifat kronis. Risiko penyakit dan atau memburuknya penyakit kronis dapat terjadi pada pekerja yang mengalami stress sedang atau berat (Potter & Perry, 2005).

#### **a. Stres ringan**

Merupakan *stressor*/tekanan yang dihadapi oleh seseorang dengan ritme teratur, seperti: kebanyakan tidur, lalu lintas yang macet, teguran atasan dan lain-lain. Stressor ini biasanya berlangsung sesaat atau dalam hitungan jam.

#### **b. Stres sedang**

Kondisi ini dirasakan agak lama, dapat berlangsung beberapa



jam atau beberapa hari. Misalnya, konflik antar rekan kerja yang tidak terselesaikan, anak mengalami gangguan kesehatan, atau terdapat anggota keluarga tinggal berlainan tempat dalam waktu yang cukup lama.

c. Stres berat

Kondisi kronis yang dirasakan lebih lama, bisa berlangsung berminggu-minggu bahkan bertahun-tahun, seperti perselisihan pernikahan yang terjadi setiap saat, mengalami permasalahan keuangan, mengidap penyakit yang cukup lama dan lain-lain. Semakin sering situasi stres dialami dalam jangka waktu lama, maka makin tinggi gangguan kesehatan yang terjadi.

#### **4. Gejala Stres**

Menurut (Robbins & Judge, 2011), gejala stres dapat dilihat dari 3 kategori, yaitu:

a. Gejala fisiologis

Gejalanya muncul pada reaksi fisik seseorang, contohnya: perubahan sistem metabolisme tubuh, sakit kepala, terjadi gangguan pada jantung dan pernafasan, naiknya tekanan darah, dan serangan jantung.

b. Gejala psikologis

Munculnya rasa kurang puas dalam diri seseorang merupakan salah satu gejala psikologis akibat stres. Namun perasaan cemas, ketegangan, emosi tidak stabil, mengalami kejenuh dan menunda

pekerjaan juga merupakan gejala psikologis akibat stres.

c. Gejala perilaku

Gejala stres dapat terlihat melalui tingkat produktivitas yang berubah, sering tidak masuk kerja serta *turnover* tinggi. Gejala perilaku dapat terlihat juga dari pola makan yang berubah, merokok berlebih atau konsumsi minuman beralkohol, sering gelisah, gagap saat berbicara serta ketidakteraturan waktu tidur.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Ditinjau dari segi fisik, laki-laki memiliki produktivitas yang lebih tinggi dari perempuan, karena perempuan fisiknya kurang kuat, selain itu perempuan cenderung menggunakan perasaan saat bekerja atau harus cuti haid atau melahirkan yang disebabkan karena faktor biologi perempuan (Amron & Imran, 2009). Sedangkan menurut Robbins (2001) dalam (Pasaribu, 2018), perbedaan jenis kelamin seorang pegawai disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitasnya. Selain itu tingkat ketidakhadiran pekerja wanita cenderung lebih tinggi yang disebabkan oleh kodrat wanita yang harus cuti melahirkan, cuti haid atau ada anak yang sakit.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Umur**

Dalam penelitian ini, umur merupakan hitungan waktu yang dimulai saat seseorang dilahirkan hingga saat penelitian dilakukan. Umumnya pada usia lanjut, kemampuan fisik akan menurun. Selain itu bertambahnya usia juga diiringi dengan semakin berkurangnya kemampuan kerja yang disebabkan menurunnya fungsi fisiologi tubuh.

Berkurangnya penglihatan, terjadi penurunan daya dengar, dan kecepatan reaksi menurun merupakan efek fisik yang dialami oleh manusia diatas usia 40 tahun. Semakin bertambahnya usia, maka seseorang akan mengalami kesulitan untuk beradaptasi. Kelelahan karena terjadi penurunan kekuatan otot semakin cepat dirasakan, namun kondisi ini diimbangi dengan kondisi emosi yang stabil, sehingga dapat bekerja dengan baik. Bertambahnya usia juga akan menjadikan waktu tidur makin pendek dan semakin sulit untuk tidur (Suma'mur, 2009).

(Tarwaka, 2015) menyatakan bahwa umumnya kinerja fisik manusia maksimal dalam usia 20 – 29 tahun dan mengalami penurunan kinerja pada usia 30 tahun. WHO menyebutkan bahwa usia 60 tahun keatas adalah batas usia lansia, sedangkan di Indonesia batas usia lanjut adalah 55 tahun. Menanjaknya umur, akan diikuti dengan menurunnya kemampuan secara fisik dan rohani secara perlahan tapi pasti.

Umur seseorang cukup berperan dalam menentukan keberhasilan pekerjaannya, baik pekerjaan fisik ataupun pekerjaan *non* fisik. Bila dibandingkan dengan pekerja berusia muda, pekerja usia tua umumnya

memiliki tenaga fisik yang telah menurun dan kemampuan yang terbatas (Amron & Imran, 2009)

### **E. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja**

Masa kerja merupakan perhitungan waktu saat seseorang mulai berkerja pada satu organisasi/perusahaan, hingga dilaksanakannya penelitian. Masa kerja adalah indikator lamanya pekerja telah melakukan aktivitas kerjanya. Jadi dapat dikatakan, pekerja dengan masa kerja lama, lebih berpengalaman untuk menyelesaikan pekerjaanya dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya baru (Suma'mur, 2009) dan (Siagian, 2012).

Masa kerja memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap pekerja. Pangaruh positifnya, pekerja dengan masa kerja yang lama tingkat kemahiran lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pengalaman yang dimilikinya. Pengaruh negatifnya, dapat menimbulkan terjadinya kelelahan dan kebosanan serta kemungkinan pekerja dapat terpapar penyakit akibat kerja yang diakibatkan oleh proses kerja dan lingkungan kerja.

### **F. Tinjauan Umum Tentang Monotoni**

#### **1. Defenisi Monotoni**

Monoton adalah lawan kata dari bervariasi. Monoton menggambarkan keadaan lingkungan manusia yang tidak mengalami perubahan atau kejadian yang berulang pada suatu kondisi yang tetap sehingga mudah untuk memperkirakan hal sama yang akan terjadi.

Kondisi semacam ini membutuhkan tingkatan kewaspadaan rendah (Setyawati, 2010). Di Indonesia, sebagian industri skala besar dan menengah, banyak ditemukan jenis pekerjaan yang monoton. Namun, kondisi monoton di industri kecil kemungkinan juga dapat ditemukan (Budiono et al., 2003).

Seseorang tidak berkembang dan tidak memiliki kreatifitas saat bekerja dalam kondisi yang monoton, disebabkan pekerjaannya tidak menantang bagi pekerja, sehingga tingkat kewaspadaan pekerja menjadi rendah terhadap bahaya yang mungkin muncul pada pekerjaan. Pekerjaan monoton merupakan pekerjaan bersifat *repetitive* atau berulang-ulang dan aktivitas yang sama dalam periode waktu tertentu sehingga menimbulkan rasa bosan dan memicu terjadinya kelelahan mental yang berdampak pada kesehatan jiwa (Pusparini, 2003)

Djui & Setiasih (2001) dalam (Prawidhana & Prabowo, 2015), menyatakan bahwa kerja monoton merupakan kerja yang sifatnya memerlukan perhatian khusus kadang-kadang saja dan tidak membutuhkan keterampilan, sehingga dapat memunculkan rasa bosan, bersifat berulang dan tanpa menenggang. Saat pekerja mengerjakan tugas monoton, umumnya merasakan semangat kerja berkurang jika dibandingkan dengan pekerjaan yang memiliki variasi. Melakukan pekerjaan yang sifatnya monoton secara tanpa disadari akan memicu

timbulnya perasaan bosan dan jenuh, pekerja menjadi malas dan mudah mengalami kelelahan kerja.

## **2. Karakteristik Monotoni**

(Gupta, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari monotoni yaitu :

- a. Kesenangan bekerja ditolak karena monoton.
- b. Bekerja sepenuhnya repetitif menjadi tidak berarti.
- c. Monoton tidak memiliki perasaan puas.
- d. Kepuasan kerja dilewatkan oleh pekerja yang berusia lebih tua yang mengalami kemonotonan.
- e. Berbagai studi industri menunjukkan bahwa keadaan mental selama pengalaman monoton dikaitkan dengan fluktuasi yang pasti dalam tingkat kerja dan penurunan produksi.

## **5. Pengaruh Monotoni**

(Pusparini, 2003) dalam (Muslikhah, 2011), menyatakan bahwa pekerjaan jenis monoton memiliki 2 efek, yaitu:

### **a. Efek kesehatan**

Dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti; sakit *tenosynovitis*, sakit pada lengan, sindrom terowongan karpal serta *osteoarthritis*.

b. Efek psikologis

1) Kebosanan

Perasaan bosan yang dialami pekerja saat melakukan aktivitas kerja/gerakan berulang-ulang berlangsung lama dan terus menerus, akan menurunkan mentalitas seseorang.

2) Hilangnya kewaspadaan

Rasa penat dan letih akibat melakukan beratnya pekerjaan yang monoton yang dilakukan pada waktu cukup lama, dapat menurunkan tingkat kewaspadaan seseorang.

## G. Tinjauan Umum Tentang *Shift* Kerja

### 1. Pengertian *Shift* Kerja

Menurut (Kroemer, 1997), *shift* kerja merupakan jadwal bekerja yang berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan dan berlangsung teratur, dengan waktu *shift* yang tetap atau berbeda (*shift* rotasi). *Shift* tetap yaitu karyawan melakukan pekerjaannya secara tetap pada 1 *shift* tertentu yang tetap (Winarsunu, 2008). Misalnya, karyawan bekerja pada pagi atau dimalam hari. Sedangkan *shift* rotasi, karyawan akan bekerja pada *shift* yang bergantian, bekerja pada *shift* pagi diwaktu tertentu, kemudian akan berganti pada *shift* siang, lalu berganti lagi untuk *shift* malam (Aamodt, 2009).

Pengaturan *shift* kerja berdasarkan Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.13/2003 diatur menjadi 3 (tiga) *shift*. Jumlah tiap *shift* kerja maksimal 8 jam/hari, termasuk jam istirahat. Jumlah jam kerja secara

keseluruhan tiap *shift* melebihi 40 jam/minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No.13/2003).

## 2. Sistem Shift Kerja

Jurnal publikasi *the International Agency for Research on Cancer* (IARC, 2010) tentang *shift* kerja menyatakan, bahwa masing-masing negara memiliki sistem *shift* kerja yang berbeda. IARC membagi jadwal *shift* menjadi 3 jenis, yaitu:

- a. *Permanent*, dimana pekerja akan melakukan pekerjaan secara teratur pada *shift* yang tetap, pagi hari atau sore atau dimalam hari, atau dilakukan dengan *shift* kerja yang berbeda secara periodik.
- b. *Continuous*, melakukan pekerjaan selama seminggu penuh, atau *discontinuous* yaitu tidak bekerja diakhir pekan atau dihari minggu.
- c. *With or without night work*, berkerja pada malam hari atau hanya beberapa malam saja, dengan waktu kerja malam, jumlahnya dapat bervariasi per minggu/bulan/tahun.

## 3. Manajemen *Shift* Kerja

*Occupational Safety and Health Branch* (2008) dalam (Juliawati, 2020) menjelaskan bahwa sistem *shift* kerja harus diatur sebaik mungkin, sehingga dapat mengurangi efek buruk yang ditimbulkan terhadap kesehatan pekerja. Dalam mengatur pola *shift* kerja, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan, yaitu:

- a. Membutuhkan waktu operasional 24 jam



- b. Membutuhkan *shift* malam yang permanen: tidak semua pekerja mampu menjalani *shift* malam secara permanen, sehingga perlu melakukan penambahan beberapa staf untuk melaksanakan pergantian *shift* kerja malam.
- c. Arah rotasi *shift*: Rekomendasi pola rotasi *shift* secara medis melakukan pola rotasi kedepan pagi, sore, dan malam. Hal ini dimaksudkan dengan pertimbangan jam biologis manusia, yang lebih dapat menyesuaikan jika dibandingkan arah rotasi arah terbalik.
- d. Panjangnya periode rotasi (merupakan banyaknya hari dalam melaksanakan pergantian jadwal *shift* kerja): penerapan pola rotasi cepat (contohnya rotasi *shift* dilakukan tiap 2-3 hari/*shift*) disarankan dari sudut pandang medis.
- e. Waktu *shift* dimulai dipagi hari: *shift* pagi dihubungkan dengan waktu tidur yang pendek serta kelelahan yang dialami lebih berat. Oleh sebab itu memulai *shift* pagi harus mempertimbangkan ketersediaan sarana transportasi khususnya pada daerah terpencil karena jarak tempuh yang panjang dan membutuhkan waktu lebih lama.
- f. Durasi *shift* kerja: merupakan lama kerja tiap *shift*. Kelelahan akibat seseorang bekerja pada waktu yang lama dapat menimbulkan gangguan kesehatan, oleh sebab itu harus memperhitungkan beban fisik serta beban mental untuk mengatur panjangnya waktu kerja.

g. Waktu istirahat kerja: penerapan waktu istirahat yang baik dan tepat harus diperhatikan pada pekerja *shift*, sehingga memungkinkan pekerja dapat bersantai sejenak serta memulihkan diri. Selain harus memperhatikan waktu istirahat selama *shift* berlangsung, waktu istirahat antar *shift* juga harus diterapkan dengan benar.

*The International Agency for Research on Cancer (IARC)*, (2010) menyebutkan jika dikaitkan dengan faktor organisai sistem *shift* juga dapat berbeda, yaitu:

- a. Panjang siklus *shift*, termasuk jadwal *shift* dan hari libur.
- b. Durasi *shift*, umumnya durasi *shift* 8 jam/hari, tetapi ada juga yang mulai dari 6 -12 jam/hari
- c. Jumlah tim dalam melaksanakan pekerjaan *shift*.
- d. Waktu mulai dan selesainya *shift* kerja
- e. Kecepatan rotasi. Rotasi *shift* dapat berlangsung cepat (setiap 1, 2, atau 3 hari), sedang (seminggu sekali), serta lambat (setiap 15, 20, atau 30 hari). Sistem ini akan berpengaruh pada jumlah *shift* malam serta hari libur pekerja.
- f. Arah rotasi *shift* dapat dilakukan dengan pola searah jaruh jam (pagi, sore, malam) atau berlawanan arah (yaitu sore, pagi, malam) dengan panjang durasi berbeda antara *shift*. Bentuk rotasi *shift* memiliki dampak yang berbeda dalam penyesuaian ritme sirkadian
- g. Jumlah serta letak hari libur antar *shift*
- h. Keteraturan atau ketidakteraturan jadwal kerja *shift*

#### 4. Dampak *shift* kerja

Cooper dan Payne dalam (Syafar & Fiatno, 2018) mengemukakan terdapat beberapa dampak *shift* kerja pada pekerja, yaitu:

##### 1) Dampak terhadap fisiologis

- a. Kualitas tidur: tidur pada siang hari tidak seefektif tidur malam, karena terdapat banyak gangguan dan memerlukan waktu istirahat yang lebih lama untuk menebus kekurangan tidur yang hilang saat kerja malam.
- b. Menurunnya kapasitas kerja fisik yang timbul karena perasaan lelah dan mengantuk.
- c. Pencernaan terganggu serta nafsu makan menurun.

##### 2) Dampak terhadap psikososial

Dampak psikososial yang dirasakan lebih besar dibandingkan dengan dampak fisiologis, antara lain kualitas hubungan kehidupan keluarga dapat terganggu, waktu luang hilang, berkurangnya waktu berinteraksi bersama teman. Selain itu hubungan dalam bermasyarakat terganggu karena umumnya interaksi dalam bermasyarakat dilakukan disiang atau sore hari, sedangkan waktu tersebut digunakan untuk istirahat atau tidur bagi pekerja malam.

##### 3) Dampak terhadap kinerja

Pekerjaan *shift* malam akan mengakibatkan kinerja menurun karena dipengaruhi oleh pengaruh fungsi fisiologi tubuh dan masalah psikososial. Menurunnya kinerja akan berakibat juga pada

menurunnya kemampuan yang akan mempengaruhi tingkat kewaspadaan saat bekerja seperti kualitas pengendalian serta pemantauan.

#### 4) Dampak terhadap kesehatan

*Shift* kerja menyebabkan gangguan kesehatan. Pekerja yang berusia 40-50 tahun cenderung akan mengalami masalah *gastrointesnal*. *Shift* kerja juga mempengaruhi keseimbangan kadar gula dalam darah.

#### 5) Dampak terhadap keselamatan kerja

Smith et al dalam (Sakinah & Suryani, 2017) dalam surveynya tentang keselamatan dan kesehatan kerja melaporkan bahwa kecelakaan banyak terjadi diakhir rotasi *shift* kerja (malam) dengan rata-rata 0,69%. Namun tidak semua penelitian menyatakan bahwa kecelakaan industri meningkat pada pekerja *shift* malam.

## H. Tinjauan Umum Tentang Kualitas Tidur

### 1. Definisi Kualitas Tidur

Kualitas tidur yaitu kepuasan yang dirasakan seseorang dengan tidurnya, sehingga tidak merasakan kelelahan, gelisah, lesu serta tidak peduli, terdapat lingkaran hitam pada area mata, kelopak mata bengkak, terjadi mata memerah, mata terasa perih, kurang konsentrasi, sakit kepala serta sering menguap atau mengantuk. Kualitas tidur merupakan kemampuan individu mempertahankan tidurnya dan memperoleh tahap tidur REM (*Rapid Eye Movement*) dan NREM (*Non*

*Rapid Eye Movement*) sesuai dengan kebutuhan (Potter & Perry, 2005).

Kualitas tidur ditentukan oleh bagaimana kebiasaan pola tidur seseorang di malam hari seperti kedalaman tidur, kemampuan tinggal tidur, serta kemudahan tertidur tanpa meminum obat tidur. Kualitas tidur yang baik, akan memberikan perasaan tenang, bersemangat, dan tidak mengalami gangguan tidur. Memiliki tidur yang berkualitas, menjadi kebutuhan vital untuk mendukung pola hidup yang sehat bagi setiap individu.

Kebutuhan tidur seseorang dikatakan cukup, bila setelah bangun dari tidurnya orang akan merasa segar. Berkurangnya kualitas tidur mengakibatkan kerusakan memori serta kemampuan kognitif. Jika kondisi ini berlangsung lama hingga menahun akan memiliki efek buruk pada masalah kesehatan seperti: *stroke*, tekanan darah tinggi, serangan jantung hingga masalah psikologis serta stres, depresi atau gangguan perasaan yang lain (Potter & Perry, 2005)

Kualitas tidur yang baik serta teratur akan mendukung tubuh untuk beraktivitas secara normal setiap hari. Kualitas tidur yang baik dan sehat, akan membantu seseorang menjaga kesehatan fisik dan mentalnya serta kualitas hidupnya secara umum.

## **2. Manfaat Tidur**

Tidur merupakan kebutuhan esensial setiap individu, yang berfungsi memperbaiki serta memperbarui sel-sel epitel,

mengembalikan keseimbangan fungsi organ tubuh, menjaga keseimbangan sistem metabolisme dan biokimiawi yang terjadi dalam tubuh. Selain itu, tidur dapat memberikan waktu istirahat organ tubuh dan otak, terutama serebral korteks yang berfungsi untuk mengingat, memvisualisasikan, serta membayangkan suatu keadaan (Potter & Perry, 2005).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur**

Menurut (Potter & Perry, 2005) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas tidur, yaitu:

#### **a. Status Kesehatan**

Dalam kondisi sehat memungkinkan seseorang untuk tidur nyenyak. Berbeda dengan orang yang menderita sakit yang disertai dengan rasa nyeri, menyebabkan waktu istirahat dan tidurnya terganggu sehingga akan mengurangi jumlah kebutuhan tidurnya.

#### **b. Lingkungan**

Suasana yang tenang akan membantu seseorang untuk tidur nyenyak, sedangkan lingkungan bising atau gaduh, dapat mengganggu tidur seseorang.

#### **c. Stres Psikologi**

Perasaan cemas yang dialami seseorang serta depresi akan mengganggu frekuensi tidurnya. Hal ini disebabkan seseorang pada kondisi cemas, *norepinefrin* darah melalui sistem saraf simpatis meningkat.

d. Diet

Kandungan *L-Triptofan* pada susu, keju, ikan tuna dan daging akan membantu seseorang agar mudah tertidur. Sedangkan minuman berkafein serta minuman beralkohol dapat mengganggu tidur seseorang.

e. Gaya Hidup

Rutinitas seseorang dapat dipengaruhi oleh pola tidurnya. Orang yang bekerja secara bergantian (misalnya 2 minggu bekerja di siang hari, 1 minggu kemudian di malam hari) akan sulit untuk menyesuaikan perubahan jadwal tidurnya (Potter & Perry, 2005).

## I. Sintesa Penelitian

**Tabel 1. Sintesa Penelitian**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
1	Jemilohun, V.G, et.all (2019)	<i>Effect of stress on employee productivity in the nigerian insurance industry</i>	250 karyawan	Deskriptif	Stres berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan p<0.05
2	Muhammad Ehsan dan Kishwar Ali (2019)	<i>The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan</i>	50 responden	Deskriptif	Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bank.
3	Ekienabor E.(2019)	Impact Of Job Stress On Employees' Productivity And Commitment	40 responden	Deskriptif	Stres kerja mempengaruhi produktivitas dan komitmen karyawan. Penyebab stres kerja adalah kurangnya imbalan finansial, jam kerja yang tidak fleksibel, masalah pribadi, kontrol yang rendah atas lingkungan kerja dan sistem manajemen.

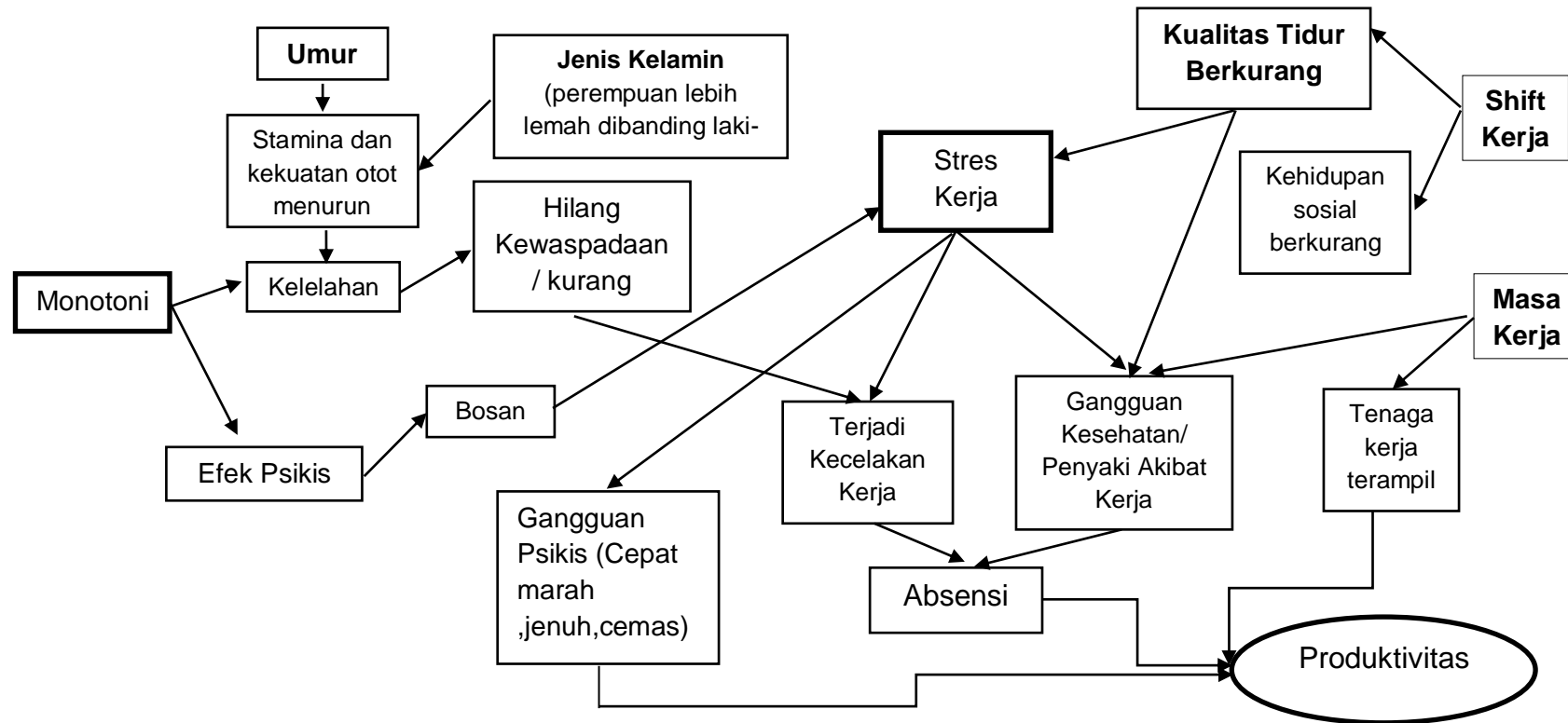


4	Aruna Rani, et al (2021)	<i>The effect of work stress on productivity of female workers in the healthcare sector</i>	92 pekerja kesehatan di India	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara Stres Kerja dan Produktivitas yang menyiratkan bahwa ketika ada peningkatan Stres Kerja, ada penurunan Produktivitas.
5	Erina Dwi Etika Sari (2019)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan masa kerja sebagai variabel moderating	187 sampel	Kuantitatif	Stres berpengaruh negatif pada kinerja karyawan untuk karyawan yang memiliki masa kerja lama.
6	ñigoCalvo-Sotomayor et al (2019)	<i>Workforce Ageing and Labour Productivity in Europe</i>	24 negara di eropa	Deskriptif	Pada setiap peningkatan 1% dalam populasi yang bekerja antara usia 55 dan 64 terjadi penurunan tingkatan produktivitas tahunan antara 0,106% dan 0,479%.

7	Firdaus Amirullah (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Trijawa Pertama Futures Makassar.	51 karyawan	Kuantitatif	stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan $p=0.000$
8	Rizki Aulia Dina Safira Dan Ela Nurdiawati (2020)	Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja	75 responden	<i>Cross sectional</i>	Tidak terdapat hubungan antara keluhan kelelahan subjektif terhadap produktivitas ( $p=0.499$ ). Sedangkan umur dan masa kerja mempengaruhi produktivitas ( $p=0.000$ dan $p=0.000$ ).
9	Naomi Dunn and Ann Williamson, 2011	<i>Monotony in the rail industry: The role of task demand in mitigating monotony-related effects on performance</i>	263 reponden	Deskriptif	Monotoni berdampak pada perfomansi kerja pengemudi.
10	Asieh Akbar dan Reza Manlel (2017)	<i>The Effect of Job Rotation on employee Performance</i>	70 pekerja	Deskriptif	Rotasi Pekerjaan berpengaruh pada kinerja karyawan.

11	Oftiyantoa, dkk (2018)	<i>The Influence Of The Working Shift Work And Stress On The Performance Of The Employes</i>	75 responden	Kuantitatif	Shfit kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja
12	Poniah Julianti (2020)	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung	69 responden	Deskriptif	Shift kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja
13	Yoshiki Ishibashi, M.D.a dan Akiyoshi Shimura, M.D., Ph.D. (2020)	<i>Association between work productivity and sleep health</i>	2897 partisipan	<i>Cross sectional</i>	Terjadi penurunan produktivitas pada pekerja yang memiliki jam tidur 5-6 jam dibandingkan dengan pekerja yang tidur selama 7 – 8 jam.
14	Park, Eunok PhD, RN, Professor (2018)	<i>Association between sleep quality and nurse productivity among Korean clinical nurses</i>	188 perawat	<i>Cross sectional</i>	Kualitas tidur yang buruk mempengaruhi produktivitas perawat.

## J. Kerangka Teori

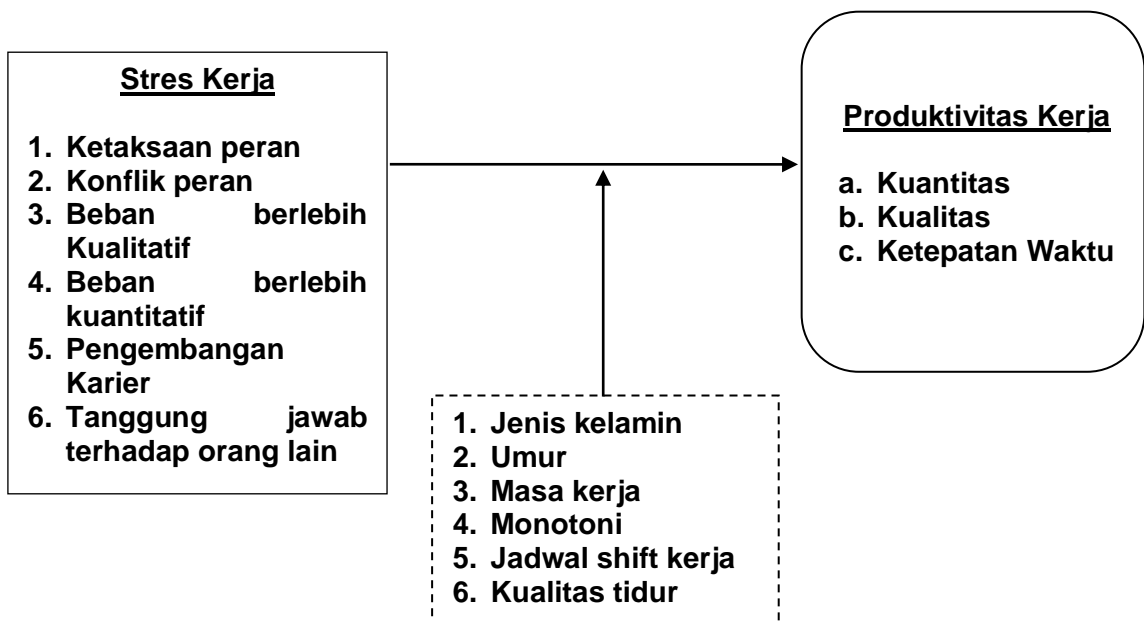


Gambar 1 Kerangka Teori

Tarwaka *et al.*, (2004), Pusparini (2003), Potter & Perry (2005), Tarwaka (2009), Amron (2009), Suma'mur (2009), Robbins dan Judge (2011), dan Munandar (2014), Saleh *et al.*, (2020), yang dimodifikasi.

## K. Kerangka Konsep

Konsep penelitian ini akan menghubungkan tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas dengan berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, monoton, *shift* kerja dan kualitas tidur. Variabel independen adalah stres kerja, variabel dependen adalah produktivitas dan variabel konfounding adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, monoton, *shift* kerja dan kualitas tidur, dengan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka konsep Penelitian

- : Variabel Independen  
▭ : Variabel Dependen  
- - - : Variabel Konfounding

## **L. Hipotesis Penelitian**

### **1. Hipotesis Null (H<sub>0</sub>)**

- a. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.
- b. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, monotoni, *shift* kerja dan kualitas tidur.

### **2. Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>)**

- a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.
- b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, monotoni, *shift* kerja dan kualitas tidur.

## M. Defenisi Operasional

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Alat ukur	Kriteria Objektif	Skala
1	Stres Kerja	Perasaan tertekan yang dirasakan oleh responden yang disebabkan karena beban kerja, kondisi lingkungan kerja aktivitas kerja yang menimbulkan rasa bosan dan hubungan antar rekan kerja.	<p>Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>survey diagnostic stress</i>, yang terdiri dari 30 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban menggunakan skala <i>likert</i>, dengan indikator :</p> <p>Ketaksaan peran: (1,7,13,19 dan 25)</p> <p>Konflik peran: (2,8,14,20 dan 26)</p> <p>Beban berlebih Kualitatif: (4,10,12 dan 28)</p> <p>Beban berlebih kuantitatif: (3,9,15,21 dan 27)</p> <p>Pengembangan Karier</p>	<p>Stress ringan : <math>\leq 60</math></p> <p>Stres sedang : 61 - 90</p> <p>Stres berat : <math>\geq 91</math></p> <p>(Matteson and Ivancevich, 1980)</p>	Ordinal

			(5, 11, 17, 23 dan 29) Tanggung jawab terhadap orang lain. (6, 12, 18, 24 dan 30)		
2	Umur	Umur pada penelitian ini dihitung sejak responden lahir sampai penelitian ini dilakukan yang diukur dalam satuan tahun.	Kuesioner	Muda: jika lebih kecil dari nilai median (< 41 tahun)  Tua: jika lebih besar atau sama dengan dari nilai median ( $\geq 41$ tahun).	Ordinal
3	Masa Kerja	Masa kerja, yaitu lamanya pekerja telah bekerja di PT. Cahaya Anugerah Sentosa, Makassar sampai pada saat penelitian dilakukan, yang dihitung dalam satuan tahun.	Kuesioner	Masa kerja baru: jika kecil dari nilai median (<17 tahun)  Masa kerja lama: jika lebih nesar atau sama dengan nilai median ( $\geq 17$ tahun)	Ordinal



4	Jenis Kelamin	Jenis seksual yang ditentukan secara biologis dan anatomis yang tercantum di KTP.	Kuesioner	Laki-laki Perempuan	Nominal
5	Monotoni	Pekerjaan yang dilakukan hampir setiap hari dengan gerakan berulang dan terus menerus	Kuesioner, dibuat dengan mengadaptasi pertanyaan dari penelitian yang berjudul <i>Criteria On Evaluation Of Monotony Of Work</i> (Gilbertova and Benes, 2007) yang dimodifikasi oleh peneliti, terdiri dari 11 pertanyaan, dengan indikator:  a. Pekerjaan monoton/gerakan berulang: 1  b. Perasaan bosan: 2, 4 dan 7  c. Penurunan tingkat	Tidak Monoton: jika lebih kecil dari nilai median (< 25)  Monoton : jika lebih besar atau sama dengan nilai median ( $\geq 25$ )	Ordinal

			<p>konsentrasi: 3, 5 dan 6</p> <p>d.Kelelahan subyektif: 8</p> <p>Kuesioner telah diuji validitas dan realibilitasnya oleh Putri Yanti (2020).</p>		
6	Shift Kerja	Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan	<p>yang oleh</p> <p>Kuesioner yang dibuat dengan mengadaptasi dari <i>Occupational Safety and Branch</i> (2008) dan <i>IARC</i> (2010), dengan indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1). Durasi shift</li> <li>2). Jumlah pekerja /tim</li> <li>3). Kecepatan rotasi</li> <li>4). Arah rotasi</li> <li>5). Waktu istirahat</li> <li>6). Hari libur</li> <li>7). Keteraturan jadwal <i>shift</i></li> </ol>	<p>Sistem <i>shift</i> kerja baik :</p> <p>Jika nilao kecil dari median (&lt; 18)</p> <p>Sistem shift kerja buruk: jika nilai lebih besar atau sama dengan median (<math>\geq 18</math>)</p>	Ordinal

7	Kualitas Tidur	Kualitas tidur dalam penelitian ini merupakan pola tidur pekerja untuk mendapatkan kualitas tidur yang baik tiap harinya.	<p>Pola tidur diukur menggunakan kuesioner PSQI (<i>Pittsburgh Sleep Quality Index</i>). Berdasarkan kuesioner PSQI kualitas tidur individu dapat dipengaruhi oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1). Kualitas tidur secara subyektif: 8</li> <li>2). Durasi tidur: 4</li> <li>3). Latensi tidur: 2 dan 5a</li> <li>4). Efisiensi tidur: 1,3 dan 4</li> <li>5). Gangguan tidur: 5b, 5c, 5d, 5e, 5f,5g,5h,5i,dan 5j.</li> <li>6). Penggunaan obat tidur: 6.</li> <li>7).Disfungsi siang hari: 7 dan 9.</li> </ol>	<p>Kualitas Tidur baik: jika nilai lebih kecil dari nilai median (&lt; 5)</p> <p>Kualitas Tidur Buruk: jika nilai lebih besar atau sama dengan nilai median (≥ 5)</p>	Ordinal
---	----------------	---	---	---	---------

8	Produktivitas	Prestasi karyawan di lingkungan kerjanya, terdiri dari 3 indikator yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja dan dan ketepatan waktu (Simamora, 2004)	Kuesioner, diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Herlia Rahmawati (2016). Kuesioner terdiri dari 26 pertanyaan dengan indikator:  a. Kuantitas  b. Kualitas  c. Ketepatan waktu	Produktivitas baik : jika nilai kecil dari nilai median ( $< 66$ )  Produktivitas kurang : jika nilai lebih besar atau sama dengan nilai median ( $\geq 66$ )	Ordinal
---	---------------	--	--	---	---------